Deutscher Bundestag **Drucksache 18/9667**

18. Wahlperiode 20.09.2016

Antrag

der Abgeordneten Nicole Gohlke, Cornelia Möhring, Sigrid Hupach, Caren Lay, Herbert Behrens, Karin Binder, Dr. Rosemarie Hein, Kerstin Kassner, Ralph Lenkert, Dr. Gesine Lötzsch, Norbert Müller (Potsdam), Harald Petzold (Havelland), Dr. Petra Sitte, Katrin Werner, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Sowohl strukturelle als auch direkte Frauendiskriminierung ist an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen nach wie vor Alltag: Das gilt teilweise für ganze Fachrichtungen und es gilt besonders für die Führungs- und Entscheidungsebenen. Obwohl über die Hälfte aller Studienabschlüsse von Frauen erbracht werden und es im Bereich der Promotionen seit Jahrzehnten bereits fächerübergreifend einen stabilen Frauenanteil von mindestens einem Drittel bis über 40 Prozent gibt, erleben wir keinen angemessen schnellen und flächendeckenden Anstieg des Frauenanteils unter den Habilitierenden oder innerhalb der ProfessorInnenschaft. Nach wie vor sinkt der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die an Hochschulen oder außerhochschulischen Forschungseinrichtungen tätig sind mit steigendem Qualifikationsniveau.

Laut dem Datenreport 2015 der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung liegt der Anteil an Frauen im Bereich der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen sowie Dozentinnen und Assistentinnen an Hochschulen bei etwa 40 Prozent – doch ihre Arbeitsstellen sind zu fast 90 Prozent befristet und 55 Prozent von ihnen arbeiten in Teilzeit. Im Jahr 2013 hatten Frauen nur 21 Prozent der unbefristeten Professuren inne.

Ähnliche Verhältnisse finden sich ebenso in der außerhochschulischen Forschung. In den vier großen gemeinsam von Bund und Ländern finanzierten Wissenschaftsorganisationen Max-Planck-Gesellschaft (MPG), Helmholtz-Gemeinschaft (HGF), Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) und Leibniz-Gemeinschaft (WGL) werden Frauen im wissenschaftlichen Bereich ebenfalls zu rund zwei Dritteln befristet beschäftigt. Über 40 Prozent aller Wissenschaftlerinnen an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind teilzeitbeschäftigt, bei ihren männlichen Kollegen sind es nicht einmal 20 Prozent.

Außerdem arbeiten Frauen übermäßig häufig in der Verwaltung von Wissenschaftseinrichtungen auf niedrigeren Lohnstufen und mit weniger Karriereperspektiven als es ihrer akademischen Ausbildung entspräche.

All diese Faktoren tragen zu einem erkennbaren Gender Pay Gap für Frauen in der Wissenschaft bei.

Innerhalb der ProfessorInnenschaft drückt sich dieser Gender Pay Gap durch abnehmenden Frauenanteil bei steigender Besoldungsgruppe sowie in deutlichen Gehaltsunterschieden aus: Bei der großteils befristeten W1-Professur ergibt sich im Schnitt ein Frauenanteil von etwa 40 Prozent, bei W2- und W3-Professuren etwa 22 bis 23 Prozent, und nur 17 Prozent aller C4-Professuren der höchsten Besoldung haben Frauen inne. Hinzu kommt, dass ähnlich wie bei Entlohnungen mit variablen Bestandteilen (z. B. Boni) in der freien Wirtschaft, mit dem Übergang zur W-Besoldung eine starke Spreizung bei den Einkommen von Professorinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen zu beobachten ist. In Niedersachsen wurde bei der W3-Besoldung an Universitäten der durch unterschiedlich hohe Leistungsbezüge verursachte Gender Pay Gap auf 37 Prozent beziffert.

Frauen verlassen die akademische Qualifizierungslaufbahn überproportional häufig nach der Promotion, was zu einer Unterrepräsentanz von Frauen in der Breite und an der Spitze der Wissenschaft führt, obwohl eigentlich genug kompetente Frauen vorhanden wären. Dieses Phänomen der „leaky pipeline" drückt sich in Zahlen von 2012 folgendermaßen aus: Einem Frauenanteil von 45 Prozent bei den Promotionen steht dem bei den Habilitationen ein Anteil von 27 Prozent gegenüber, obwohl es neun Jahre zuvor, 2003, bereits einen Frauenanteil bei Promotionen von 38 Prozent gegeben hat. Diese schleppende Entwicklung zieht sich bis an die Spitze durch: Zwischen 2003 und 2013 ist der Anteil von Professorinnen an der gesamten ProfessorInnenschaft im jährlichen Mittel um weniger als einen Prozentpunkt angestiegen.

An außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sehen die Zahlen noch dramatischer aus: Bei der Neubesetzung von Führungspositionen in universitätsprofessuradäquaten Beschäftigungsverhältnissen (W3) wurden im Zeitraum von 2012 bis 2015 bei der FhG gerade einmal drei Prozent der Positionen mit Frauen besetzt (genau eine Stelle). Bei HGF, MPG und WGL waren es mit 27 bis 31 Prozent zwar deutlich mehr, allerdings auf einem niedrigeren Niveau als an den Hochschulen. Der Anteil der Frauen an allen W3-Beschäftigungsverhältnissen im Jahr 2015 betrug bei der FhG 3,1 Prozent, bei der HGF 16,9 Prozent, bei der WGL 16,0 Prozent und bei der MPG 12,9 Prozent.

Bis heute ist in Deutschland eine „Vererbung" von Bildungschancen Realität: Bei der Aufnahme eines Studiums – Grundlage für eine wissenschaftliche Karriere – sind laut 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks junge Menschen mit akademischem Familienhintergrund immer noch überrepräsentiert. Die Gruppe der Promovierenden kommt zu 65 Prozent aus AkademikerInnenfamilien. Hierbei stellt sich der Zugang zur Spitze der Wissenschaft für Frauen nicht nur schwieriger dar als für Männer; ihr Erfolg ist zudem auch noch stärker von einer privilegierten Herkunft abhängig, was eine Begleitstudie zur Exzellenzinitiative belegt.

Im EU-Vergleich ist zu sehen, dass es mit den Frauenanteilen aber auch anders geht: In Luxemburg, Finnland und Schweden wurden im Jahr 2013 zwischen 38 und 50 Prozent aller Forschungseinrichtungen von Frauen geleitet. Deutschland liegt mit unter 20 Prozent sogar unterhalb des EU-Durchschnitts.

Die Ursachen und Gründe für diese Dynamik, die sowohl zu einer Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Ebenen als auch zu Entgeltungleichheit in der Wissenschaft führen, sind vielschichtig und genauso innerhalb wie außerhalb des wissenschaftlichen Systems zu suchen.

Die gesamtgesellschaftlichen und historischen Rahmenbedingungen hat der Wissenschaftsrat bereits 2008 zusammengefasst und schreibt in seinen Empfehlungen und Stellungnahmen Band I: „Eine grundlegende Ursache für das ungleiche Geschlechterverhältnis liegt in den gesellschaftlichen Normen begründet, zuvorderst in der unterschiedlichen Sozialisation von Männern und Frauen. […] Sie entwickeln implizite und

explizite Vorstellungen über vermeintlich geschlechtsangemessene Eigenschaften und Verhaltensweisen, die sich beispielsweise in der Berufs- wie der Fächerwahl niederschlagen. Diese Stereotypien (sic!)* werden durch tief sitzende Vorurteile in der Gesellschaft verstärkt und immer wieder bestätigt. […] Geschlechtliche Rollenstereotypien und Klischees besitzen eine große Beharrungskraft und können das Verhalten nicht nur einzelner Personen und Gremien, sondern auch die Strukturen ganzer Institutionen maßgebend beeinflussen. In enger Verbindung damit steht die spezielle Ausprägung des Mutterbilds in der deutschen Gesellschaft. […] Dieses einengende Rollenbild, das sich als besonders zäh und langlebig erweist, erfuhr nicht zuletzt durch den Mutterkult des Nationalsozialismus eine gesellschaftliche Verankerung. Die Diffamierung der berufstätigen Frau in der Ideologie des Nationalsozialismus führte auch zu ihrer Verdrängung aus der Wissenschaft mit der Folge, dass eine große Lücke bei der Heranbildung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entstand.“

Hinzu kommen heute neue Benachteiligungen für Frauen – vor allem verursacht durch die ausufernde Befristungspraxis an deutschen Wissenschaftseinrichtungen – verbunden mit der real geringeren Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine Professur zu erlangen.

Führungskräfte neigen dazu, ihresgleichen zu rekrutieren. Dieses in zahlreichen Studien nachgewiesene Phänomen der homosozialen Reproduktion verhindert, dass Menschen, die nicht weiß, männlich, heterosexuell und körperlich uneingeschränkt sind, mit den gleichen Chancen höhere Posten erlangen und höhere Gehälter erzielen können. Unter akademischen Führungskräften ist die Vorstellung der Existenz und Notwendigkeit einer „angeborenen Begabung“, die typischerweise mit Männern assoziiert wird, zudem weiterhin verbreitet. Das führt – ähnlich wie in der Kreativwirtschaft – zu einer Benachteiligung von Frauen, denen allgemein weniger „Begabung“ und „Genie“ zugeschrieben wird.

Verschärft durch die wettbewerblich ausgerichteten Fördermaßnahmen überwiegen heute außerdem Indikatoren zur Bewertung des persönlichen wissenschaftlichen Erfolgs wie die Anzahl an eingeworbenen Drittmitteln oder an Publikationen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird eine Kultur der nahezu unbegrenzten Verfügbarkeit gepflegt. Die überdurchschnittliche Leidenschaft und Identifikation, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihre Tätigkeit aufbringen, verkehrt sich so in ein Ausschlusskriterium, denn hochkompetitive Karrieren sind weder für Männer noch für Frauen familienfreundlich. Ein Familienleben ist unter den derzeit in der Wissenschaft überwiegenden Bedingungen mit Kurzzeitbefristungen, Überstunden und wechselnden Arbeitsorten nur schwer vereinbar. Professor oder Professorin wird nur, wer sein Leben allein nach der Wissenschaft ausrichtet. Wer eine planbare Karriere sucht und Kinder bekommen will, für den kommt eine Wissenschaftskarriere aktuell praktisch nicht infrage. Frauen, die Teilzeit arbeiten und Kinder haben, sind chancenlos. Eine zusätzliche Benachteiligung erfahren Frauen, da ihnen gesellschaftlich immer noch überwiegend die Zuständigkeit und Verantwortung für die Kinderbetreuung zugeschrieben wird. Durch all diese Faktoren wird einem Bild Vorschub geleistet, das Frauen und eine wissenschaftliche Karriere als latent antagonistisch zeichnet.

Das gesamtgesellschaftliche Problem der Benachteiligung von Frauen ist nicht alleine innerhalb der Wissenschaft zu lösen. Doch der Abbau von strukturellen Benachteiligungen in der Wissenschaft kann mithelfen, neue Realitäten zu schaffen. Nur darüber können sich dann auch Denkweisen ändern, Widerstände verschwinden und neue Praxen entwickeln. In diesem Zusammenhang ist es besonders bedenklich, wenn die Gleichstellungsbeauftragten, die diesen Widerständen entgegenwirken sollen, zumeist prekär beschäftigt sind und permanent Gefahr laufen, bei Unliebsamkeit ihre Stelle zu verlieren. In diesem Zusammenhang muss es auch als Rückschritt betrachtet werden,

---

* Anmerkung der VerfasserInnen

wenn die GWK mit der im April 2016 beschlossenen Änderung der Ausführungsvereinbarung Gleichstellung eine Beschneidung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen beschließt.

Die Politik der Bundesregierungen in den letzten zehn Jahren hat sich mit Appellen an die Hochschulen und Forschungseinrichtungen oder unverbindlichen Selbstverpflichtungen wie der „Offensive für Chancengleichheit" der großen Forschungsorganisationen aus dem Jahre 2006 zufrieden gegeben. Doch wie auch in der Privatwirtschaft führten diese freiwilligen Selbstverpflichtungen zu keiner relevanten Steigerung des Frauenanteils.

Ebenso hat das einzige bisher ins Leben gerufene Förderprogramm des BMBF zur Förderung von Frauen kaum eine Dynamik in der Gleichstellung in der Wissenschaft entfachen können. Über die beiden Phasen des Professorinnenprogramms wurden seit 2008 inzwischen 400 Professorinnen berufen, das sind weniger als ein Prozent aller Professuren an öffentlichen Hochschulen. Immerhin erzielte das Programm wichtige Nebeneffekte aus den freigewordenen Mitteln, wie die Projektförderung zu Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen.

Bei der Schaffung der Juniorprofessur gab der Wissenschaftsrat bereits 2007 zurecht zu bedenken: „Es ist allerdings eine offene Frage, inwieweit befristete Juniorprofessuren im bisherigen Umfang überhaupt eine relevante Steigerung der Professorinnenzahl bewirken können und ob in der Folge auch der Frauenanteil an den W3/W2-Professuren entsprechend steigen wird." Der Effekt ist sicherlich, dass der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren mit knapp 40 Prozent überdurchschnittlich hoch ist. Jedoch sind nur etwa 13 Prozent aller Juniorprofessuren mit einem echten Tenure-Track ausgestattet, der eine Berufung auf eine Lebenszeitprofessur bei positiver Evaluation ermöglicht. Insbesondere Frauen werden so am Ende wieder nur mit befristeten Arbeitsverhältnissen abgespeist.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG setzen seit 2008 eine Wegmarke, da mit ihnen erstmals die sanktionierte Mittelvergabe eingeführt wurde. Allerdings gelten sie seither ausschließlich für Universitäten und lassen die Fachhochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen außen vor.

Die flächendeckende Einführung von Zielquoten nach dem Kaskadenmodell, die von der GWK im November 2011 auch für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen beschlossen wurde, war ein erster Schritt in die richtige Richtung der Vereinheitlichung der Standards. Der vielfach vorgebrachte Einwand, man könne einfach keine qualifizierten Frauen finden, ist für Deutschland nicht haltbar, wie oben genannte Zahlen zeigen. Für Studienfächer, in denen unter 25 Prozent der Absolventen weiblich sind, kann über eine Kaskade + X eine Beschleunigung des Frauenanteils in den höheren Karrierestufen erzielt werden.

In den Bundes- bzw. Bund-Länder-Programmen spielt das Thema Chancengerechtigkeit oft formal in den Programmzielen eine Rolle. Sie sind in der Exzellenzinitiative, im Pakt für Forschung und Innovation, im Hochschulpakt 2020 sowie im Qualitätspakt Lehre allgemein und formal ausgewiesen. In der Regel fehlen jedoch feste Vorgaben, wie Quoten oder Sanktionsmechanismen, weshalb die formalen Vorgaben bislang zu kaum spürbaren Effekten geführt haben. Im Gegenteil unterminieren diese Pakte von ihrer Konzeption her das selbst gesteckte Ziel der Chancengerechtigkeit. Die durch Projektförderung zementierte kurzatmige Hochschul- und Wissenschaftsfinanzierung hat gemeinsam mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) von 2007 den Weg zu Dauerbefristung, Kurzzeitverträgen sowie mangelnden Karriereperspektiven in der Wissenschaft geführt. Die schon seit Jahrzehnten nicht mehr auskömmliche Hochschulfinanzierung ist durch einen hohen Anteil an variablen Budgetanteilen in der Grundfinanzierung, Drittmittel und temporäre Paktmittel immer unsicherer geworden.

Der hiermit beförderte starke Wettbewerb um wenige Dauerstellen führt in Verbindung mit der oben bereits dargestellten Benachteiligung von Frauen in Bewerbungsverfahren nachweislich zu einem noch stärkeren Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftssystem. Um wirklich flächendeckend eine spürbare Änderung dieser Situation zu erzeugen, bräuchte es neben einer auskömmlichen und stabilen Grundfinanzierung der Hochschulen ein länderübergreifendes Gesamtkonzept zur Gleichstellung in der Wissenschaft anstelle des jetzt bestehenden Flickenteppichs verschiedener Programme und oft zahnloser Selbstverpflichtungen. Eine strategische Gleichstellungsplanung mit verbindlichen und sanktionierungsfähigen Zielquoten ist dringend notwendig. Zudem müssen sich die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler generell verbessern und neue Personalkategorien neben der Professur geschaffen werden. Außerdem muss bei der Besetzung von unbefristeten Stellen verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden, damit in den nächsten fünf bis zehn Jahren ein deutlicher Anstieg an Frauen in der Wissenschaft verzeichnet werden kann.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

bezogen auf die Finanzierung des Wissenschaftssystems

1. in Abstimmung mit den Ländern, die Politik der durch temporäre Pakte befristeten Finanzierung des Wissenschaftssystems zu beenden, stattdessen die Grundfinanzierung deutlich anzuheben, auf einem hohen Niveau zu verstetigen sowie regelmäßig an die Preis- und Einkommensentwicklung anzupassen:
   a) die erste Säule des Hochschulpakts 2020 zu verstetigen und auf dem Niveau von 2017 dauerhaft fortzuführen,
   b) die themenspezifischen Forschungsförderprogramme zugunsten der Grundfinanzierung der von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie der öffentlichen Hochschulen im Verwaltungsbereich der Länder abzuschmelzen,
   c) anstelle des Pakts für Forschung und Innovation gemeinsam mit den Ländern eine dauerhafte Vereinbarung über die Finanzierung der von ihnen gemeinsam finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen abzuschließen, in der sie diesen einen jährlichen Ausgleich für die Lohn- und Preissteigerungen sowie einen darüber hinausgehenden prozentualen Anstieg zur Finanzierung ihrer Weiterentwicklung zusichern;
2. im Sinne einer Entfristungsoffensive mit einem Anreizprogramm zehn Jahre lang die Einrichtung von 100.000 unbefristeten Stellen durch Entfristung oder Neuschaffung zu fördern, um auf diesem Wege knapp der Hälfte des angestellten wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen eine dauerhafte Perspektive zu ermöglichen. Dabei ist ein Anteil von 50 Prozent Frauen anzustreben;
3. die Anzahl der hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten um mindestens 44.000 Vollzeitäquivalente zu erhöhen, um die Betreuungsrelation an den Hochschulen von 13 Studierenden pro Vollzeitäquivalent an wissenschaftlichen Beschäftigten zu erreichen. Hierbei sind mindestens 50 Prozent der Stellen mit Frauen zu besetzen. Diese Quote ist sowohl in Bezug auf die einzelnen Personalgruppen als auch in Bezug auf befristete und unbefristete Stellen anzuwenden;
4. die jährliche Fördersumme des Professorinnenprogramms zu verdoppeln und es derart anzupassen, dass der Anteil von W3-Professuren an allen geförderten Professuren mindestens verdoppelt wird und das Programm so weiterzuentwickeln, dass auch Fachhochschulen dies praktisch nutzen können. Die bei der Bewerbung

der Hochschulen geforderten Frauenförderpläne sind nach Bewilligung gemeinsam mit der GWK auf ihre Umsetzung hin zu überprüfen und deren Einhaltung durchzusetzen;

5. finanzielle und personelle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und an den von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen deutlich zu erhöhen;

bezogen auf die Stellenstrukturen und Karriereperspektiven in der Wissenschaft

6. gemeinsam mit den Ländern eine Reform der Karrierewege und Personalstrukturen im Wissenschaftsbereich unter Berücksichtigung der Förderung der Chancengerechtigkeit einzuleiten, um eine breitere Berufsperspektive für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler neben der Professur zu ermöglichen;
7. im WissZeitVG Mindestvertragslaufzeiten zu definieren, so dass die Verträge die Förderdauer der zu bearbeitenden Projekte bzw. die im betreffenden Fach üblicherweise aufgewandte Zeitdauer zur Erreichung des angestrebten Qualifikationsziels nicht unterschreiten. Insgesamt soll eine Mindestlaufzeit von 24 Monaten – sofern nicht zwischen den Tarifpartnern anders verhandelt – nicht unterschritten werden und bei Befristungen mit Qualifikationsziel (beispielsweise Promotion) dürfen 36 Monate Mindestvertragslaufzeit nicht unterschritten werden, auch wenn diese aus Mitteln Dritter finanziert werden. Zudem ist über das WissZeitVG sicherzustellen, dass nach der Promotion bei demselben Arbeitgeber Kettenbefristungen verhindert werden, indem die Anzahl zulässiger aufeinanderfolgender befristeter Verträge, die unter das WissZeitVG fallen, auf zwei begrenzt wird;
8. im WissZeitVG zu verankern, dass nach abgeschlossener Promotion eine Befristung mit Qualifizierungsziel nur dann zulässig ist, wenn mit den betroffenen Beschäftigten vertraglich vereinbart wurde, dass bei Erreichung des Qualifikationsziels die Befristungsabrede entfällt (Tenure-Track). Diese Feststellung erfolgt mindestens zwei Jahre vor Erreichen der maximalen Befristungsdauer durch ein unabhängiges Gutachten von internem und externem Fachpersonal sowie der Personalvertretung, in dem die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung im Hinblick auf das Qualifikationsziel bewertet wird;
9. im WissZeitVG den Rechtsanspruch festzuschreiben, dass Beschäftigten, die an einer wissenschaftlichen Qualifikation oder in einem Projekt arbeiten, das überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, zur Betreuung eines oder mehrerer eigener Kinder unter 18 Jahren eine automatische Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge um die Dauer von zwei Jahren je Kind vertraglich zugesichert werden muss, um eine Benachteiligung von Eltern mit minderjährigen Kindern, in der Realität häufig Frauen, zu verhindern. Zur Finanzierung dieser automatischen Verlängerung sollten entsprechende Finanzmittel in zentrale Fonds zurückgestellt werden, um kleine Hochschulen und Institute nicht zu benachteiligen. Hierfür sollte vom Träger der jeweiligen Fonds ein jährlich zu prüfender fester Prozentsatz auf die Einzelkosten jedes Drittmittelprojekts erhoben werden;
10. die Auswirkung des WissZeitVG auf die Zusammensetzung der Beschäftigten (z. B. Geschlecht, soziale Zusammensetzung) und ihrer Arbeitsverhältnisse in regelmäßigen Abständen zu evaluieren;
11. transparente Stellenausschreibungen mit klaren Kriterien und Verfahren sicherzustellen, geschlechtersensible Berufungsverfahren mit einer Beteiligung von wenigstens 40 Prozent Frauen in Berufungskommissionen anzustreben;

bezogen auf ein Gesamtsteuerungskonzept zur Gleichstellung in der Wissenschaft

12. die GWK zu beauftragen, Zielvorgaben und einen Kriterienkatalog für alle Hochschulen sowie für die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außerhoch-

schulischen Forschungseinrichtungen in Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu formulieren. Diese sind im Benehmen und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu erarbeiten;

13. angelehnt an den Vorschlag des Wissenschaftsrats aus dem Jahr 2007 die „Anwendung institutionalisierter wie auch finanzwirksamer Durchsetzungs- und Sanktionsmechanismen“ in den Programmen des Bundes bzw. den Bund-Länder-Programmen voranzutreiben. Hierfür ist die Nichteinhaltung der festgelegten Zielvorgaben und Kriterien finanziell zu sanktionieren. Die Erhöhung der Grundfinanzierung ist für alle Hochschulen sowie für die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen an die Einhaltung der Gleichstellungsaspekte und konkreten Zielvorgaben zu koppeln, wobei sich der prozentuale Anstieg auf diejenigen Institutionen verteilen soll, die die Zielvorgaben und Kriterien erfüllen;
14. die Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsperspektive in sämtliche Bund-Länder-Programme aufzunehmen, die direkt oder indirekt zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse zur Folge haben. Hierzu sind feste Quoten für die Besetzung von Stellen mit Frauen vorzusehen:
    a) für Programme, die wie der Hochschulpakt, nicht die direkte Förderung von Stellen vorsehen, kann das Kaskadenmodell als Referenzwert für die geförderten Hochschulen und Fächer festgelegt werden;
    b) für die direkte Förderung von Stellen, wie beim Pakt zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, ist eine Quote von 50 Prozent aller Stellen festzuschreiben;
15. den im November 2011 in der GWK gefassten Beschluss, Zielquoten nach dem Kaskadenmodell in den Forschungsorganisationen einzuführen, weiterzuentwickeln und verbindlich auszugestalten; hierbei sollte für Studienfächer, in denen unter 25 Prozent der Absolventen weiblich sind, eine Kaskade + X entwickelt werden, deren prozentuale Zielquoten für die nächsthöheren Stufen sich jeweils um die Hälfte erhöhen;
16. gemeinsam mit der GWK eine Verpflichtung zu erarbeiten, die alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Leitungspositionen zur Teilnahme an Fortbildungen verpflichtet zur Reflektion der eigenen Verortung in der Gesellschaft und zur Sensibilisierung gegenüber gesellschaftlichen Rollenbildern, um der homosozialen Reproduktion aktiv entgegenzuwirken;
17. mittelfristig anzustreben, dass der Frauenanteil auf Entscheidungsebenen und in Evaluationsgremien von Forschungseinrichtungen und Hochschulen mindestens 40 Prozent erreicht;
18. die verbindliche Einhaltung von Gleichstellungsstandards und qualitätssichernden Kriterien innerhalb der projektbezogenen Forschungsförderung des Bundes und innerhalb der Ressortforschung nach dem Vorbild der DFG zum Bestandteil von Bewilligungszusagen zu machen. Diese Standards müssen sowohl strukturelle als auch personelle Qualitätskriterien umfassen. Als Voraussetzung für die wirkungsvolle Implementierung von Gleichstellungsstandards sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ressorts und Projektträger, die die Forschungsförderung in Planung, Vergabe und Umsetzung begleiten, im Bereich der Genderkompetenzen zu qualifizieren;
19. nach der nächsten Evaluierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Jahr 2017 in Bezug auf deren Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit bei Nichteinhaltung der aktuellen Zielquoten gemeinsam mit der DFG verbindliche Quoten für die Fortführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards einzuführen;

20. als Geldgeberin und als Mitglied in Kuratorien oder Aufsichtsräten darauf hinzuwirken, dass wissenschaftliche Einrichtungen und Forschungsvorhaben qualitative und quantitative Vorgaben zur Steigerung der Anteile von Frauen insgesamt und in Führungspositionen konsequent umsetzen und systematisch kontrollieren;
21. zur Berücksichtigung von Frauen in hochrangigen wissenschaftlichen Beratungsgremien des Bundes im Bundesgremienbesetzungsgesetz bis Ende 2016 verbindliche Zielvorgaben für eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen, die nicht qua Funktion festgelegt sind, vorzulegen und das Verfahren der Doppelbenennung ersatzlos zu streichen. Der Deutsche Bundestag ist im oben genannten jährlichen Bericht über die Umsetzung dieser Zielvorgaben zu unterrichten;
22. hinsichtlich der Einkommen an Hochschulen sowie für die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten außerhochschulischen Forschungseinrichtungen auf die Offenlegung der Gehaltsstrukturen hinzuwirken. Daraus muss deutlich werden, wie Gehälter aus Basisanteil und erfolgsabhängiger Bezahlung zusammengesetzt sind, um mögliche Ungerechtigkeiten in den Gehaltsstrukturen aufzudecken und zu beheben.

Berlin, den 20. September 2016

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333